

=====
はやぶさ 第323号 2019年09月06日(金)

=====
E GM (エンゲージメント) の基礎と実践
6回シリーズ 第3回 目指すべきエンゲージメント経営

著者：株式会社 I&C・HosBiz センター 企業と人 事業推進部長
株式会社 Engr ant 代表取締役

新井 賢治

=====
本号の配信がこちらの都合で1週間延びましたことをお詫び申し上げます。
9月に入り年末の準備にとりかかり来年の構想を練る候になりました。

永続できる中小企業の条件

1. 中小企業存続の実態
2. 目指すべきエンゲージメント経営
3. エンゲージメント経営がもたらす効果
4. エンゲージメント経営の実現にむけて社長の実践項目(其の壱)
5. エンゲージメント経営の実現にむけて社長の実践項目(其の弐)
6. 業績は努力とその継続の結果

みなさんこんにちは

エンゲージメント経営の支援をしておりますエングラントの代表で新井賢治と申します。

前回、前々回とはやぶさの連載をお読み頂きありがとうございます。

今回は第3回を迎え、いよいよエンゲージメント経営が企業にもたらす効果について全体的なイメージをお伝えしたいと思います。

4回目以降につながる重要な章となりますが、飽きることなく最後までお読みいただけたら嬉しいです。

よろしくお祈りします。

3. エンゲージメント経営がもたらす効果

3-1 中小企業の占める割合と従業員の関係

突然ですが、現在日本に何社企業が存在するかご存知ですか？

400万社ぐらいがアバウトな企業数として認知されておりますが、正式には421万社(経済産業省調べ)のようです。

このなかで皆さんが知っておくべき事実としては、そのうちの99.7%にあたる419.8万社が中小企業であるという事です。

ご存知の方も当然多いでしょうが、新卒で企業に入社する可能性としては、断然中小企業が高いという事です。

雇用数を調べてみても中小企業は大企業の2.3倍の雇用数となっております。

全体のシェアでいうと7:3で中小企業が7割を占めております。

この数字からではありまするが、日本経済の活性化をしていくのは間違いなく中小企業が主役

であることには明らかです。

3-2 従業員満足 (ES) の次に目指すステージ

日本経済にとって大きな影響を与えていくのは中小企業であることは間違いありません。その例として外食産業を挙げると、地域で数店舗経営している店舗のコンセプトやメニューなど、大手外食企業は結構真似していたりしますよね。

類似しすぎて結構裁判で争っているケースも少なくありません。他にもいろんなケースがあるでしょうね。

さて、中小企業は大手企業と比べて経営資源に乏しい為、従業員が抱える負担は大きいです。労働時間もそうだし、インフラ、開発力、職場環境、福利厚生など企業力の差も正直かなりありますね。とはいえ、中小企業だからと言って「従業員満足」を無視して良いわけではありません。

その企業のレベルなりに上げて行かなければならない重要な要素なのです。

従業員満足という要素は働きやすい環境であったり、頑張った結果を正しく評価されたり、評価により賞与や昇給 UP などが定期的であり、満足度とモチベーションが比例していきます。よって従業員満足度は「低い」よりは当然「高い」が良いのは当たり前です。

そもそも従業員は何の為に働くのでしょうか？

「生活の為」「成長の為」「出世したい」「車を買いたい」「マイホームを買いたい」などいろんな答えがありますよね。

これらを成し遂げると最終的には「幸福になりたい」に結びついてきます。

そうです全ての人は幸福になりたいという想いを持っております。

不幸せになりたいって本音で想っている人はいないのです。

幸福な人生を歩む為の近道として仕事という手段があるわけで、従業員満足もそのプロセスの1つにしか過ぎません。

企業の使命の1つとしては、「縁あって入社した従業員は幸福にしなければならない」という事です。

だから従業員満足からのエンゲージメント向上に視座を高める必要があるわけです。

3-3 エンゲージメント向上による具体的な効果とは

従業員満足よりも従業員エンゲージメント向上が重要であるということは、なんとなくご理解頂けたでしょうか？

比較することが正しいかは分かりませんがイメージしやすいように下表をご覧ください。

項目	エンゲージメント向上	従業員満足度向上
会社に対して	貢献・愛着・帰属意識など 関係性をつくる	報酬・待遇・環境など 会社に対する価値評価

仕事に対して	熱意があり、仕事に対して 遣り甲斐を感じている	前向きではあるが遣り甲斐 までは感じない
従業員の定着	優秀な従業員が定着し、 全社的に離職率が低下	離職率は低いですが、不満をもって いる従業員は離職
お客様の満足度	担当者が高く評価される	商品・サービスが評価される
会社の業績	貢献意欲が高く、業績に 大きく影響する	そんなに影響はない

上記の表をご覧ください。ご覧いただければエンゲージメント向上に対する効果がお分かりになると思いますが、簡単にポイントだけご説明します。

エンゲージメント向上ということは企業と従業員が信頼関係をもとに成り立っており、何といても従業員が企業に対して貢献意欲・愛着心・帰属意識（ファミリーの一員という意識）を持ち、社員自ら積極的に行動していき、その結果として業績に大きく貢献します。

一方、従業員満足度は、会社が従業員に与えるモノの上に成り立っている。すなわち企業が与え続けなければ成り立たなくなるという事。また満足度が上がれば上がるほど期待感が高まってしまい、全てに応えていくと経営を圧迫する可能性もあるわけです。労働環境など内部体制にたいする価値に対する基準な為、業績アップにあまり影響しないのです。

第3回の内容はいかがでしたでしょうか？

文字だけだとなかなか伝わらないかもしれませんが、9月4日のセミナーではスライド使って、より分かりやすくご説明しますので、エンゲージメント経営にご興味をお感じになられたら是非、ご参加お待ちしております。

お詫び

第2回目の内容で

“皆さん、エンゲージメント経営と聞いてどんな経営かイメージできますでしょうか？私と名刺交換した多くの経営者は「エンゲージメンター？」（※注1）って感じで首をひねって聞いてきます。”

と記載しましたが（※注1）の説明文が抜けておりましたので、以下に説明文を追記します。

※注1 名刺の肩書を記載する箇所には代表取締役とか〇〇事業部部長など、普通は肩書が記載されているが、私は「エンゲージメンター」と記載している

補足させていただきます。

▲▽▲▽▲▽▲▽▲▽▲▽▲▽▲▽▲ お知らせ ▲▽▲▽▲▽▲▽▲▽▲▽▲▽▲▽▲

「本物の経営者になるには「資質&修行」求めればなれる！」

9月26日(木) 15:00~17:00 JBG・研修室(後楽園) 1,000円

- * 高次の意識との対話【案】
 - 千年を聴く言葉 ボイスとの対話
 - * チャンネリングの実際と「愛」の実態
- ゲスト講師* (一社) サルビーノ 丸山牧夫 氏

CAP 講話 : : LW の使命と GD との交流 ・ 指導霊とのコンビの実際

社会制度も変化していく・・・持続可能な世会の構築
SDGs と私たちの生活とビジネス活動の未来

毎回 Captain 平本が、理念経営の基本と GD (創造神) とのコラボについてお話します。
各界でご活躍の先達の方々から経験談をお話いただき、「魂の同窓会」をいたします。
お時間は2時間です。

■ 第6回ビジネスモデル発表交流大会

10月18日(金) 14:30~18:30 王子 北とぴあ で開催されます。
会員制ですが、関心のある方は、お問い合わせください。



(株) I&C・HosBiz センター
理念経営.net http://理念経営.net/

メールアドレス : hos_biz@hosbiz.net

発行責任者 : 平本 靖夫、 編集長 : 木滝 和宗

配信解除URL : 配信停止をご希望の際は、以下のアドレスをクリックしてください。

http://kai11.net/stepmail/dela.php?no=xxewhs&a_mail=shibakuru26%40gmail.com